



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

***REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ESQUEMA DE ACOMODO RAZONABLE
PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS EN EL EMPLEO DISPUESTO EN EL ART. 2.19 DE LA
LEY NÚM. 4 DEL 26 DE ENERO DE 2017, "LEY DE TRANSFORMACIÓN Y
FLEXIBILIDAD LABORAL".***

24 de abril de 2017

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ESQUEMA DE ACOMODO RAZONABLE
PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS EN EL EMPLEO DISPUESTO EN EL ART. 2.19 DE LA
LEY NÚM. 4 DEL 26 DE ENERO DE 2017, "LEY DE TRANSFORMACIÓN Y
FLEXIBILIDAD LABORAL".**

Índice	Página
ARTÍCULO I- TÍTULO	1
ARTÍCULO II- BASE LEGAL	1
ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO	1
ARTÍCULO IV- DEFINICIONES	1-3
ARTÍCULO V- PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ACOMODO PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS O ASISTENCIA A SERVICIO RELIGIOSO	3
ARTÍCULO VI- PROCEDIMIENTO PARA LA CONSIDERACIÓN DE LA PETICIÓN DE ACOMODO PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS O ASISTENCIA A SERVICIO RELIGIOSO	3
ARTÍCULO VII- DENEGATORIA DEL ACOMODO SOLICITADO	3-4
ARTÍCULO VIII- PROCEDIMIENTO ANTE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS	4-5
ARTÍCULO IX- SEPARABILIDAD	5
ARTÍCULO X- DEROGACIÓN	5
ARTÍCULO XI- VIGENCIA	5


**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ESQUEMA DE ACOMODO RAZONABLE
PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS EN EL EMPLEO DISPUESTO EN EL ART. 2.19 DE LA
LEY NÚM. 4 DEL 26 DE ENERO DE 2017, "LEY DE TRANSFORMACIÓN Y
FLEXIBILIDAD LABORAL".**

ARTÍCULO I- TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como "*Reglamento para la aplicación del esquema de acomodo razonable para prácticas religiosas dispuesto en el empleo en el Art. 2.19 de la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"*".

ARTÍCULO II- BASE LEGAL

 Se adopta este Reglamento en virtud de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, "*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*", la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*" y la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico*".

ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO


Este Reglamento establece el procedimiento a seguir cuando un empleado o empleado potencial, notifique a su patrono su interés en un acomodo para sus prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso.

ARTÍCULO IV- DEFINICIONES

Las palabras y frases utilizadas en este Reglamento se interpretarán de la siguiente manera:

1. Patrono: Significa toda persona natural o jurídica que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados, mediante cualquier clase de compensación.

Se excluye de esta definición al Gobierno de los Estados Unidos de América, al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales.

- 
2. Empleado o Trabajador: Significa toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No incluye a contratistas independientes, empleados del Gobierno de los Estados Unidos de América, empleados del Gobierno de Puerto Rico ni empleados de las corporaciones públicas, gobiernos municipales ni sus instrumentalidades o corporaciones municipales.
 3. Empleado Potencial: Significa toda persona aspirante o candidato prospecto a ser empleado o trabajador para un patrono mediante cualquier forma de compensación o emolumento de carácter salarial sin incluir a los contratistas independientes.
 4. Credo: Significa la creencia en un ser superior, conjunto de ideas, principios, filosofías, idiosincrasias, convicciones, prácticas o la membresía a una organización o institución de índole religiosa.
 5. Religión: Significa la identificación que lleva a cabo un individuo con un credo particular o tradición religiosa.
 6. Práctica religiosa: Significa toda práctica que un individuo realiza o se propone a realizar, la cual constituya un ejercicio de su credo, religión o práctica de su preferencia.
 7. Servicio religioso: Significa toda actividad o ceremonia de la religión de preferencia de un individuo.
 8. Acomodo razonable: Significa el arreglo que el patrono realiza, sin dificultad excesiva, para permitir que el empleado, o empleado potencial, lleve a cabo sus prácticas religiosas o asista a algún servicio religioso, sin que ello conlleve la imposición de sanciones disciplinarias para el empleado, ni que interfiera con la contratación ni retención en el empleo, concesión de ascensos o cualquier otro tipo de beneficio laboral y que tampoco propicie la pérdida del empleo. El acomodo razonable no es sinónimo de licencia o periodo que conlleve remuneración.
 9. Dificultad excesiva: Significa una demostración por parte del patrono a los efectos de que acomodar las prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso por parte de su empleado, o empleado potencial, conllevaría gastos mayores o crearían condiciones de peligrosidad en el empleo. También, constituye dificultad excesiva para el patrono el hecho de que el empleado, o empleado potencial, no pueda realizar las funciones para las cuales fue o será contratado. El patrono deberá probar que cualquier acomodo que

podiese brindar al empleado, o empleado potencial, seria irrazonable a la luz de las circunstancias.

ARTÍCULO V-PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ACOMODO PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS O ASISTENCIA A SERVICIO RELIGIOSO

Todo empleado, o empleado potencial, que desee un acomodo para la realización de alguna práctica religiosa o para acudir a algún servicio religioso deberá notificarlo por escrito a su patrono. La solicitud deberá contener, al menos, una descripción de la actividad religiosa, la frecuencia y el acomodo solicitado. Esta solicitud deberá entregarse con razonable anticipación al patrono o, en su defecto, a quien éste hubiese designado para el recibo de tales peticiones.

ARTÍCULO VI- PROCEDIMIENTO PARA LA CONSIDERACIÓN DE LA PETICIÓN DE ACOMODO PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS O ASISTENCIA A SERVICIO RELIGIOSO

Luego de la entrega de la solicitud de acomodo, el patrono considerará la misma y deberá brindar una respuesta definitiva en un término no mayor de siete (7) días laborales, a menos que la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso deba realizarse en un término menor. Se presumirá que el patrono aceptó y concedió la solicitud de acomodo religioso si transcurre el precitado término sin que hubiese brindado una respuesta por escrito al peticionario.

El patrono o la persona en quien este delegue, podrá discrecionalmente coordinar una reunión con el empleado en la que se podrán discutir las alternativas de acomodo disponibles. En esa reunión las partes deberán asistir preparadas para acordar de buena fe el acomodo para la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso. Las partes pueden llegar al acuerdo que estimen conveniente y satisfactorio, siempre y cuando lo pactado no sea contrario a la ley, la moral o el orden público.


ARTÍCULO VII- DENEGATORIA DEL ACOMODO SOLICITADO

Si el patrono rechaza acomodar la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso de su empleado, o empleado potencial, éste deberá fundamentar y emitir su decisión por escrito al solicitante. En su contestación, el patrono está obligado a detallar las razones por las cuales brindar el acomodo solicitado, o uno alterno, constituye una dificultad excesiva.

No constituyen denegatorias válidas las que se realicen sin fundamento. Tampoco se considerará como válida una denegación fundamentada en que existen otros empleados que pudiesen solicitar el mismo acomodo para su práctica religiosa o asistencia al servicio religioso de su preferencia. Por último, un patrono no podrá negarse a conceder la solicitud de acomodo de su empleado como represalia o sanción disciplinaria.

No obstante lo anterior, el patrono podrá denegar un acomodo si el solicitante insiste en la alternativa más onerosa.

ARTÍCULO VIII- PROCEDIMIENTO ANTE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS



Si el patrono y el empleado, o empleado potencial, no logran acordar un acomodo para una práctica religiosa o asistencia a un servicio religioso, o si el patrono penaliza de alguna forma al empleado, o empleado potencial, por solicitar un acomodo este tipo, el trabajador podrá acudir a las oficinas de áreas del Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, donde podrá presentar una queja en la que cuestionará la decisión o acción adversa, así como los fundamentos expuestos por el patrono. Por su parte, el Negociado de Normas del Trabajo notificará al patrono que se presentó una queja en su contra y le brindará un término de diez (10) días calendario para que comparezca y exponga su posición. Una vez recibida la contestación del patrono y luego de archivar copia de todos los documentos recibidos, el Negociado referirá oportunamente el asunto a la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) para el inicio del trámite correspondiente.

En la notificación que realice el Negociado de Normas del Trabajo se apercibirá al patrono que transcurrido el término provisto de diez (10) días calendario para presentar su contestación a la queja sin que lo hubiese hecho, se referirá el asunto a la OMA sin el beneficio de su comparecencia ante el Negociado de Normas del Trabajo.

La OMA atenderá la reclamación en los méritos y el Director(a), o la persona en que se delegue, tendrá discreción para tramitar el asunto de la manera que estime conveniente conforme al hecho apremiante establecido en la querrela. No obstante, en ese trámite adjudicativo, siempre se salvaguardará el debido proceso de ley de las partes involucradas.

Si luego de conducir el proceso adjudicativo con todas las garantías procesales aplicables, se encuentra que el patrono violó el Art. 2.19 de la Ley de Transformación y Flexibilidad Fiscal, la OMA impondrá al patrono una multa

mínima de mil dólares (\$1,000) y máxima de cinco mil dólares (\$5,000). Asimismo, ordenará al patrono querrellado a que acomode la práctica religiosa o la necesidad de asistencia a un servicio religioso de su empleado de forma que no afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Nada de lo anterior impedirá que un empleado, o empleado potencial, acuda a cualquier tribunal o foro con jurisdicción a presentar su reclamación.

ARTÍCULO IX- SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o parte de este Reglamento fuere declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de este y su efecto quedará limitado a dicho artículo o parte.

ARTÍCULO X- DEROGACIÓN

La vigencia de este Reglamento deja sin efecto cualquier reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, carta circular, memorando u otra disposición que contravenga lo aquí dispuesto.

ARTÍCULO XI- VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días de haberse presentado en el Departamento de Estado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada.

APROBADO Y PROMULGADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día 24 de abril de 2017, en virtud de la autoridad que le confiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos las secciones 3 y 4 de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada y los artículos 2.19 y 2.20 de la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, y de la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada.



Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos